

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»  
Институт психологии  
Кафедра общей психологии и конфликтологии

**УРОВЕНЬ КОНФЛИКТНОСТИ СТУДЕНТОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО  
ПЕДАГОГИЧЕСКОМУ, ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОМУ И  
ПСИХОЛОГИЧЕСКОМУ НАПРАВЛЕНИЯМ ПОДГОТОВКИ, В  
ЗАВИСИМОСТИ ОТ ЭТАПА ИХ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ В ВУЗЕ**

**Выпускная квалификационная работа**

Направление «44.03.02 – Психолого-педагогическое образование»

Профиль «Психология и педагогика дополнительного образования»

Квалификационная работа  
допущена к защите  
Зав.кафедрой:  
«\_\_\_»\_\_\_\_\_2019 г.

\_\_\_\_\_

Исполнитель:  
Зайцева Екатерина Владимировна,  
обучающийся \_\_\_\_\_ группы

\_\_\_\_\_

Руководитель:  
Р.А.Валиев – канд.пед.н., доцент  
кафедры общей психологии и  
конфликтологии

\_\_\_\_\_

Екатеринбург 2019

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ КОНФЛИКТНОСТИ СТУДЕНТОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПЕДАГОГИЧЕСКОМУ, ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОМУ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОМУ НАПРАВЛЕНИЯХ ПОДГОТОВКИ, В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ЭТАПА ИХ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ В ВУЗЕ.....	6
1.1. Этапы профессионализации.....	6
1.2. Анализ нормативных документов педагогического, психолого- педагогического и психологического направлений профессиональной подготовки в ВУЗе.....	15
1.3. Конфликтность педагогического работника.....	23
ВЫВОД ПО ГЛАВЕ 1.....	32
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ УРОВНЯ КОНФЛИКТНОСТИ СТУДЕНТОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПЕДАГОГИЧЕСКОМУ, ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОМУ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОМУ НАПРАВЛЕНИЯМ ПОДГОТОВКИ.....	34
2.1. Общая характеристика исследования.....	34
2.2. Интерпретация полученных результатов исследования.....	36
ВЫВОД ПО ГЛАВЕ 2.....	42
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	43
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	45
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	49
ПРИЛОЖЕНИЕ 2.....	53

## ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время конфликты стали неотъемлемой частью общества. При существующих условиях, современный ритм жизни требует от человека стрессоустойчивости и мобильности, однако, не всем удается контролировать ситуацию вокруг себя. В понимании Р. Дарендорфа социальные конфликты - неотъемлемая часть общественного развития, всей совокупности социальных процессов [18]. Таким образом, по его мнению, для того чтобы общество развивалось, конфликты необходимы.

Конструктивное разрешение конфликтных ситуаций зависит от множества причин, одной из них является уровень конфликтности личности. Конфликтность личности - готовность личности к конфликтам, степень ее вовлеченности в развитие конфликтов. Это интегральное свойство личности, которое отражает частоту ее вступления в межличностные конфликты [15].

Таким образом, под «конфликтной личностью» понимается повышенная готовность человека к конфликтам и их продуцированию. Данное понятие характеризует черту характера или комплекс как интегративное личностное свойство, отличающееся частотой возникновения конфликтов и вступления в них человека.

Под уровнем конфликтности мы понимаем свойство личности, которое предполагает частоту продуцирования конфликтов. Данную черту можно оценить с помощью методик, которые направлены на определение уровня конфликтности личности.

Педагогическая сфера не является исключением. В школьном возрасте, человек большинство своего времени находится в образовательном учреждении. Таким образом, дети в основном проводят свое время в окружении сверстников, общаются, играют, в следствии имеется риск возникновения конфликта. Для того чтобы уменьшить риск возникновения конфликта, и его деструктивные последствия, необходимо еще на стадии первичной профессионализации, подготавливать студентов, будущих

специалистов для работы в школе, к такому роду ситуациям.

В данной работе, мы рассмотрим основные этапы профессионализации, разберем основные характеристики конфликтной личности, а также проанализируем стандарты и учебные планы таких направлений подготовки, как: педагогическое направление, психолого-педагогическое и психологическое, для того чтобы узнать осуществляется ли подготовка специалистов в области конфликтов. В эмпирической части нашего исследования, мы будем рассматривать уровень конфликтности личности. Для того, чтобы определить, насколько будущие специалисты, в области образования, подготовлены к конфликтам.

Объект исследования: уровень конфликтности студентов.

Предмет исследования: влияние первичной профессионализации на уровень конфликтности студентов.

Цель исследования: исследовать уровень конфликтности студентов 1 и 4 курсов педагогического, психолого-педагогического и психологического направления профессиональной подготовки.

Задачи исследования:

1. Изучить этапы профессионализации;
2. Проанализировать учебные планы и стандарты педагогического, психолого-педагогического и психологического направлений подготовки;
3. Изучить особенности «конфликтной личности» педагогической сферы;
4. Выявить значительность влияния первичной профессионализацией на уровень конфликтности студентов.

Гипотеза данной работы заключается в том, что уровень конфликтности студентов четвертых курсов, обучающихся на педагогическом, психолого-педагогическом и психологическом направлениях профессиональной подготовки, ниже, чем у первых курсов, тех же направлений.

Теоретико-методологическая основа: работы таких авторов как Ангеловский А.А., Анцупов А.Я., Иванов В.Г., Исакова И.Р., Климов Е.А., Обухова Л.А., Сьюпер Д., Хейвингхерст Р., Шипилов А.И., Цвык В.А.

# **ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ КОНФЛИКТНОСТИ СТУДЕНТОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПЕДАГОГИЧЕСКОМУ, ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОМУ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОМУ НАПРАВЛЕНИЯХ ПОДГОТОВКИ, В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ЭТАПА ИХ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ В ВУЗЕ**

## **1.1. Этапы профессионализации**

В течение всей жизни, у человека возникает множество затруднительных ситуаций, с которыми ему следует справиться. Так же ему предоставляется и множество возможностей, например образование. По закону РФ, обязательность среднего общего образования применительно к конкретному обучающемуся сохраняет силу до достижения им возраста восемнадцати лет, если соответствующее образование не было получено обучающимся ранее [37].

Для становления компетентным специалистом в конкретной области, необходимо наличие высшего образования. Главной целью получения высшего образования является приобретение определенных навыков, знаний и умений, необходимых для успешного становления в конкретной области профессиональной деятельности.

Во время обучения в высшем учебном заведении происходит профессионализация личности, или профессиональная социализация - это процесс, посредством которого человек приобщается к определенным профессиональным ценностям, включает их в свой внутренний мир, формирует профессиональное сознание и культуру, объективно и субъективно готовится для профессиональной деятельности [38].

Под профессионализацией понимается процесс становления работника профессионалом, то есть человеком, в совершенстве владеющим навыками,

знаниями, умениями, необходимыми для определенного вида деятельности [21].

Как одно из направлений процесса социализации личности, профессионализация представляет собой многоступенчатое и разноуровневое явление. Поэтому целесообразно разделение первичной и вторичной профессионализации.

Э.Ф. Зеер [23], выделил стадии профессионального становления личности, по его концепции, первичная профессионализация рассматривается как становление специалиста - выработка профессиональных технологий, стабилизация отношения к профессии, на этапе вторичной профессионализации происходит повышение квалификации, стабилизация профессиональной активности, выработка профессиональной позиции.

В своих работах: «Профессионализация как социальный процесс» В.А. Цвык (2003 г.), «Профессиональное становление студентов и процесс профессионализации в ВУЗе» В.Г. Иванов, И.Р. Искакова (2012 г.), «Профессионализация личности. Социальные агенты первичной и вторичной профессионализации» А.А. Ангеловский (2011 г.), «Профессионализация как социальный процесс» Л.А. Обухова (2012 г.) - авторы рассматривают первичную профессионализацию как процесс становления специалиста в рамках высшего учебного заведения, на этапе вторичной профессионализации происходит превращение специалиста в профессионала.

Первичную профессионализацию можно охарактеризовать как процесс становления специалиста. Она включает в себя приобретение профессиональных умений и навыков, в силу своего характера, первичная профессионализация непосредственно связана с профессиональным образованием, ее целью и результатом является становление специалиста. Вследствие, показателем успешного прохождения этапа первичной профессионализации является окончание профессионального образования и получение профессиональной квалификации [2].

Вторичная профессионализация имеет своей целью превращение специалиста в профессионала, т.е. психолого-педагогическое, социальное и мировоззренческое развитие личности, формирование особого профессионального мастерства, творческого подхода к профессиональной деятельности и широкого профессионального мировоззрения, включающего в себя духовно-нравственный компонент. Вторичная профессионализация представляет собой становление и развитие профессионализма личности в ходе трудовой деятельности на основе накопления и использования профессионального опыта, профессиональной активности человека и широкого мировоззренческого подхода к решению профессиональных задач [3].

Таким образом, процесс профессионализации может завершиться при условии, что личность достаточно развита и компетентна в конкретной области профессиональной деятельности, т.е. при окончании ВУЗа. Процесс профессионализации может вовсе не иметь границ, продолжаться в течении всей жизни индивида, поскольку улучшение профессионального умения и развитие профессионализма не ограничено какими-либо рамками.

В эмпирической части нашей работы в качестве респондентов выступают студенты высшего учебного заведения, поэтому мы будем опираться на эту концепцию, в которой говорится, о том, что процесс обучения в ВУЗе является первичной профессионализацией.

Профессиональное образование преследует следующие цели [39]:

1. Создание условий для овладения профессиональной деятельности. Для каждого человека профессиональное образование выполняет две основные функции:

- а) является средством самореализации личности в профессиональном труде;
- б) является средством обеспечения устойчивости профессиональной карьеры индивида в условиях рыночной экономики.



2. Воспитание социально-активных членов общества для творческого участия в производстве, ответственности за результаты своего труда, состояние окружающей среды и т.д.

3. Обучение методам непрерывного самообучения для поддержания конкурентоспособности индивида на рынке труда и более полного раскрытия способностей личности.

При этом система профессионального образования конкурентоспособного специалиста должна решать двойную задачу: во-первых, выполнять социальный заказ общества - обучать людей тем профессиям, что необходимы для удовлетворения общественных потребностей в настоящее время; во-вторых, в процессе профессиональной подготовки ориентироваться на развитие личности специалиста, становление его духовно-нравственного облика, воспитание потребности в непрерывном духовном саморазвитии и профессиональном совершенствовании. Гармонизация этих двух задач, и их успешное выполнение в каждом конкретном профессиональном учебном заведении, является социальным условием развития профессионализма его учеников.

По окончании высшего учебного заведения, индивид переходит на новый этап своей жизни. При трудоустройстве на работу, начинается процесс вторичной профессионализации: индивид накапливает профессиональный опыт, занимается повышением квалификации, формирует индивидуальный и творческий подход в своей работе - все это превращает специалиста в профессионала.

Жизнь человека можно представить себе в виде профессионального цикла. Профессиональное становление уже начинает происходить в подростковом возрасте, когда начинается обдумывание и переживание о профессиональном будущем. Затем работа в избранной сфере деятельности, трудовая деятельность заканчивается выходом на пенсию. Это классический вариант профессионального цикла, но не всегда в жизни идет все по плану. В связи с непредвиденными обстоятельствами, место работы может смениться

например из-за: переезда, банкротства работодателя, увольнения, а может должность вовсе не подходит работнику. Такие ситуации могут происходить неоднократно, поэтому человек переживает моменты сомнений.

Работа людей значительно влияет на установленный стиль жизни. Она может определять их выбор, вести ли им активный или пассивный образ жизни, разъезжать или не выбираться из города, в каком доме проживать, каких стандартов качества жизни придерживаться. По выполнению обязанностей работника, можно определить, насколько он творческий и предприимчивый. Также, работа формирует дружеские отношения, навыки работы в коллективе, мировоззрение жизни, и подобные характеристики человека.

Для профессии важную роль играет профессиональное становление - с одной стороны это процесс формирования отношения к профессии, степень эмоционально-личностной вовлеченности в нее, с другой - накопление опыта практической деятельности, профессиональное совершенствование и приобретение мастерства [19].

Профессиональная деятельность занимает достаточно значительную часть жизни индивида. Для того, чтобы иметь представление о том, как происходит идентификация человека с профессиональной деятельностью, рассмотрим стадии профессионального развития по Е.А. Климову [13]:

1. Стадия предыгры (от рождения до 3 лет). В этот период происходит освоение функций восприятия, речи, движения, простейшие правила поведения и моральные оценки, которые становятся основой дальнейшего развития и приобщения человека к труду;

2. Стадия игры (от 3 до 6-8 лет). Время овладения "основными смыслами" человеческой деятельности, а также знакомство с конкретными профессиями (игры в полицейского, в продавца, во врача, кондуктора и т.п.);

3. Стадия овладения учебной деятельностью (от 6-8 до 11-12 лет). Время когда происходит интенсивное развитие функций самоконтроля, самоанализа, способности планировать свою деятельность и т.п. Особенно

важно, когда ребенок самостоятельно планирует свое время при выполнении домашнего задания, преодолевая свое желание погулять и расслабиться после школы;

4. Стадия оптации (от 11-12 до 14-18 лет). Это стадия подготовки к жизни, к труду, сознательного и ответственного планирования и выбора профессионального пути. Человек находится в процессе профессионального самоопределения называется "оптантом". Парадоксальность этой стадии заключается в том, что даже взрослой может оказаться на данной стадии, например безработный. Как отметил Е.А. Климов, "оптация - это не столько указание на возраст, сколько на ситуацию выбора профессии";

5. Стадия адепта - это профессиональная подготовка, которую проходит большинство выпускников школ;

6. Стадия адаптанта - это вхождение в профессию после завершения профессионального обучения, может иметь продолжительность в виде несколько месяцев до трех лет;

7. Стадия интернала - это вхождение в профессию в качестве полноценного коллеги, способного стабильно работать на нормальном уровне. О данной стадии, Е.А. Климов отмечает, что работника коллеги воспринимают как "своего среди своих", т.е. работник уже вошел в профессиональное сообщество как полноценный член;

8. Стадия мастера, когда о работнике можно сказать: "лучший" среди "нормальных", среди "хороших", т.е. работник заметно выделяется на общем фоне;

9. Стадия авторитета означает, что работник стал "лучшим среди мастеров";

10. Стадия наставника - высший уровень работы любого специалиста. На данной стадии работник не только является специалистом, но уже способен передать свой лучший опыт.

В концепции Е.А. Климова, четко описывается профессиональное становление личности, автор показал то, как человек на разных возрастных

периодах идентифицирует себя с профессиональной деятельностью. На каком этапе все только зарождается, а на каком человек уже является специалистом, мастером. В концепции Климова, первая стадия длится от рождения до трех лет, по мнению автора, уже тогда ребенок во время игровой деятельности начинает приобщаться к профессиональному пути.

Для сравнения, рассмотрим концепцию, которую выделил Р. Хейвингхерст [7]. По его мнению, профессиональный путь начинается в среднем детстве. В ходе карьерного пути, индивид решает шесть задач в разные возрастные периоды:

1. Идентификация с работником (от 5 до 10 лет). Дети идентифицируют себя со своими работающими родителями. Мысль о том, что в будущем у них тоже будет профессия, становится частью их Я-концепции;

2. Приобретение основных трудовых навыков и формирования трудолюбия (от 10 до 15 лет). Школьники начинают организовывать свое мнение и усилия для выполнения различных задач, например домашнее задание, дополнительные кружки, встречи, бытовые обязанности и т.п.;

3. Приобретение некой профессиональной идентичности (от 15 до 25 лет). Человек выбирает профессию и начинает подготавливать свои умения и навыки к выбранной области. Он приобретает некий трудовой опыт, который помогает сделать выбор и начать карьеру;

4. Становление профессионала (от 25 до 40 лет). Взрослые совершенствуют свои профессиональные умения до возможных границ, предоставляемых работой, и начинают свое продвижение по карьерной лестнице;

5. Работа на благо общества (от 40 до 70 лет). Работники достигают пика своих профессиональных возможностей. Начинают задумываться о той социальной и гражданской ответственности, что связана с их трудом и которую они несут за свою деятельность. Задумываются об нахождении времени для выполнения своих обязательств;

6. Размышления о продуктивной и ответственной жизни (после 70 лет). Выйдя на пенсию, или в отставку, люди обдумывают пройденный профессиональный путь, полученные достижения, достигли ли они своего предела.

Р. Хейвингхерст, разделил данную концепцию на несколько стадий, взяв за основу то, как люди включены в трудовую деятельность на различных этапах своей жизни, с акцентом на приобретение установок и профессиональных навыков.

Рассмотрим еще одну концепцию профессионального пути, ее разработал американский психолог Д. Сьюпер [25]. В первую очередь автора интересовало выяснение склонностей и способностей и поиск подходящей профессии, актуализирующей профессиональную "Я-концепцию" индивидом.

1. Этап роста (от рождения до 14 лет). В детстве начинает развиваться "Я-концепция". В своих играх дети проигрывают различные роли, затем пробуют себя в разных занятиях, выясняя, что им нравится и что у них хорошо получается. У них проявляются какие-то интересы, которые могут повлиять на будущую профессиональную карьеру;

2. Этап исследования (от 15 до 24 лет). Юноши стремятся разобраться в своих потребностях, и определить свои интересы, способности и возможности которые имеют на данное время. Полагаясь на самоанализ, рассматриваются доступные варианты профессиональной карьеры. К концу данного этапа обычно удается подобрать подходящую профессию, начинается ее освоение;

3. Этап упрочения карьеры (от 25 до 44 лет). На данном этапе, работники стараются занять прочное положение в выбранной ими деятельности. В первые годы своей трудовой жизни, еще возможна смены рабочего места или специальности, но во второй половине данного этапа наблюдается тенденция к сохранению выбранного места занятости;

4. Этап сохранения достигнутого (от 45 до 64 лет). Работники стараются сохранить за собой то положение, которое они имеют на предыдущем этапе;

5. Этап спада (после 65 лет). На данной этапе индивид переживает спад сил, снижены как физические, так и умственные возможности. Характер работы меняется, он начинает соответствовать возрастным возможностям работника. По итогу трудовая деятельность оканчивается, работник выходит на пенсию.

В данной концепции автор выделил всего пять стадий. Данная концепция схожа с двумя предыдущими, но в данной автор посчитал, что этапы профессионализации должны иметь более широкие возрастные границы.

Приведенные нами концепции схожи между собой, но при этом имеют различия. Концепции Р. Хейвингхерста и Д. Сьюпера короче, чем периодизация Климова Е.А. Свою концепцию Е.А. Климов рассматривает с точки зрения профессионального мастерства, то как человек идентифицирует себя с профессиональной деятельностью. Р. Хейвингхерст описал переживания и чувства людей на разных этапах периодизации, которые характерны возрастным периодам.

В рассмотренной периодизации Е.А. Климова можно заметить, что она расписана подробнее, чем остальные периодизации, так же он указывает профессиональные роли, которые приобретает индивид во время карьеры. Р. Хейвингхерст, описал стадии с переживаниями человека во время профессионального пути. Д. Сьюпер представил профессиональный путь человека без конкретных особенностей. Все концепции применимы, просто каждая периодизация расписана с разных точек зрения.

Таким образом мы рассмотрели основные понятия и структуру профессионализации, так же этапы профессионального пути человека. Были проанализированы концепции профессионального становления индивида, таких авторов как Е.А. Климов, Р. Хейвингхерст и Д.Сьюпер. Все этапы

профессионализации, подразумевают непрерывное обучение и самосовершенствование как профессионала и личности, поскольку становление компетентным специалистом связано не только с профессиональными знаниями и умениями, но и с соблюдением определенных нравственных позиций, производственной и профессиональной этики.

Рассмотренные понятия и особенности профессионального пути, помогут нам определить на каком этапе профессионализации находится студент, с чем он сталкивается, готовясь к самостоятельному выходу в профессиональную деятельность.

## **1.2. Анализ нормативных документов педагогического, психолого-педагогического и психологического направлений профессиональной подготовки в ВУЗе**

В настоящее время не все люди могут совладать с собой, из-за этого велик риск конфликтных ситуаций. Для того чтобы такого не происходило, необходимо на этапе первичной подготовки подготавливать студентов, с помощью соответствующих дисциплин, разрешению конфликтных ситуаций, способам поведения в подобных ситуациях, а так же помощь в снижении уровня конфликтности.

Конфликт - это обыденное явление в жизни человека, но не все умеют грамотно их разрешать. Если в учебную программу, внедрять дисциплины, связанные с технологиями и способами урегулирования конфликтных ситуаций, что помогут снизить уровень конфликтности студентов, то это значительно поможет студентам в будущей профессиональной деятельности. Даже простое ознакомление с конфликтами может изменить настрой студентов по отношению к ним, может сформировать положительное отношение, что удачно скажется на в будущем возникших конфликтных

ситуациях, с которыми столкнется студент. В результате освоения данных дисциплин, у выпускника будут сформированы общекультурные (ОК), профессиональные (ПК) и общепрофессиональные (ОПК) компетенции.

Для того чтобы иметь представления о дисциплинах, которые понижают уровень конфликтности, обучают конструктивному разрешению конфликтов и т.п., за основу мы взяли учебный план и федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки «37.03.02. Конфликтология».

Конфликтолог - профессия человека, чьи знания и умения позволяют урегулировать конфликтные ситуации в межличностном взаимодействии. В действительности конфликтолог выступает в роли посредника, направляет участников конфликта в нужную сторону для конструктивного разрешения [20].

Изучив настоящий федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования, нам удалось ознакомиться с результатами, которые необходимо достигнуть студенту по окончании программы, с компетенциями и деятельностью конфликтолога.

Область профессиональной деятельности конфликтолога включает [35]: конфликтные и мирные способы взаимодействия в различных сферах жизни общества; основные закономерности зарождения конфликтов, их динамика, структура, состояние субъектов конфликтов и технологий урегулирования; анализ и экспертиза конфликтного взаимодействия в обществе, социальных группах, между индивидами, общностями и индивидами; технологии предупреждения, управления, разрешения конфликтов и трудовых споров, сохранения и укрепления социального мира и партнерства; технологии урегулирования конфликтов посредством переговоров, медиации и фасилитации; экспертно-консалтинговые способы, методы, техники и приемы урегулирования конфликтов и поддержания мира; альтернативные социальные способы разрешения конфликтов в различных



сферах жизнедеятельности общества, миротворчества и миротворческое волонтерство, стратегии культуры мира.

Таким образом, деятельность конфликтолога, строится на разрешении конфликтов в различных сферах жизнедеятельности человека. Конфликтолог должен обладать знаниями о закономерностях зарождения конфликтов, о динамике, структуре, состоянии субъектов конфликтов и технологиях урегулирования - для конструктивной помощи в разрешении конфликтов.

В настоящем федеральном государственном образовательном стандарте высшего образования, описаны общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции, в результате освоения программы они должны быть сформированы у выпускника. Рассмотрим только те компетенции, что направлены на повышение уровня знаний и умений по отношению к конфликтам. Выпускник должен владеть следующими компетенциями [36]:

1. Способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);
2. Способностью находить и обосновывать решения в нестандартных ситуациях и социальных конфликтах, нести за них ответственность (ОПК-5);
3. Способностью владеть знанием истории эволюции предмета конфликтологии, природы конфликта, его структуры, видов детерминирующих факторов, особенностей динамики протекания конфликтов в различных сферах, возможных способах работы с ними, условий, обеспечивающих предупреждение, разрешение и управление конфликтами и миром (ПК-1);
4. Способностью проводить исследования по проблемам конфликтного и мирного взаимодействия в обществе, анализировать конфликт и мир с использованием различных методологических и теоретических подходов, выявлять элементы конфликтов и мира, определять детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия (ПК-2);

5. Способностью применять методологию междисциплинарного анализа конфликта и мира, использовать категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук с учетом предметного поля конфликтологии, многофакторной обусловленности конфликта и мира (ПК-3);

6. Способностью определять необходимые технологии урегулирования конфликтов и поддержания мира (ПК-7);

7. Способностью разрабатывать социальные программы, снижающие уровень конфликтности в социальных сообществах и укрепляющие систему безопасности и мирных способов взаимодействия (ПК-9);

8. Способностью разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций (ПК-13);

9. Способностью анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, получать информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении (ПК-14).

Рассмотренные нами компетенции направлены на формирование способностей к конструктивному разрешению конфликтов. Благодаря им можно определить какими компетенциями необходимо обладать специалисту.

Для того чтобы иметь представление о дисциплинах, которые могут сформировать рассмотренные нами компетенции, мы изучили учебный план бакалавров «37.03.02. Конфликтология», за 2015 год, Уральского государственного университета. Мы выделили только те предметы, что могут сформировать выделенные нами компетенции [31].

Таблица 1

**Дисциплины направления «37.03.02. Конфликтология» и формирующие компетенции**

Индекс	Наименование	Формируемые компетенции		
Б1.В.ДВ.5.1	Внутриличностный конфликт	ПК-1		
Б1.В.ДВ.8.1	Основы толерантного взаимодействия	ПК-7		
Б1.В.ДВ.11.1	Вооружение бесконтактных войн, локальных и региональных военных конфликтов	ПК-2	ПК-3	ПК-7
Б1.В.ДВ.12.1	Национальная безопасность и конфликт	ПК-2	ПК-3	ПК-10
Б1.В.ДВ.14.1	Психология менеджмента	ПК-13	ПК-14	
Б1.В.ДВ.14.2	Школьные службы примирения	ПК-9	ПК-10	
Б1.В.ДВ.15.1	Активные формы социального взаимодействия	ПК-7		
Б1.Б.15	Введение в конфликтологию	ОПК-2		
Б1.Б.18	Общая конфликтология	ОК-6	ОПК-5	
Б1.Б.19	Технологии урегулирования конфликтов и укрепления мира	ОПК-5		
Б1.Б.23	Психология конфликта	ОК-6	ОПК-5	
Б1.В.ОД.1	Политическая конфликтология	ПК-1	ПК-2	
Б1.В.ОД.2	Экономическая конфликтология	ПК-3		
Б1.В.ОД.3	Конфликтология международных отношений	ПК-1	ПК-3	
Б1.В.ОД.4	Этноконфликтология	ПК-2	ПК-7	
Б1.В.ОД.5	Конфликтология духовной сферы	ПК-1		
Б1.В.ОД.6	Юридическая конфликтология	ПК-3		

Рассмотрев основную область работы конфликтолога, мы определили, что это то направление профессиональной подготовки, то что нам необходимо для того, чтобы рассмотреть дисциплины, влияющие на формирование компетенций по отношению к конфликтам. Изучив дисциплины из учебного плана, теперь мы имеем представление, о том какие дисциплины, могут сформировать компетенции, необходимые для снижения уровня конфликтности студента, конструктивного урегулирования конфликтов и т.п.

Для нашего исследования мы выбрали следующие направления: «44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)», «44.03.02 Психолого-педагогическое образование» и «37.03.01 Психология». Все выбранные направления, имеют возможность работать в сфере образования, а именно: дошкольные учреждения, общеобразовательные учреждения, учреждения дополнительного образования, учреждения начального профессионального образования, учреждения среднего профессионального образования и т.п.

В современных школах стало больше конфликтов деятельности, поведения и отношения, так как к обычному падению мотивации в подростковом возрасте добавились социальные причины: падение общего интереса к знаниям в обществе, которое озабочено материально-прагматическими проблемами [24].

Для того чтобы вовремя предотвратить конфликт, необходимо наблюдение, вследствие чего предпринять меры по профилактике конфликтов. От правильно принятых мер, т.е. от решения педагога зависит атмосфера в коллективе. Для того, чтобы субъекты образовательной среды могли самостоятельно разрешать конфликтные ситуации, без участия взрослых, можно внести в учебный план дисциплины по работе над урегулированием конфликтов.

Для того чтобы определить, велась ли соответствующая подготовка для формирования навыков и умений у студентов, мы изучим учебные планы и

стандарты, тех направлений подготовки, на которых обучаются респонденты относящиеся к нашему исследованию.

I. «44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)».

В данном учебном плане была найдена только одна дисциплина, связанная с конфликтами: «Социология конфликта» [30]. Для того, чтобы определить поможет ли она конструктивной работе выпускников с конфликтами, рассмотрим компетенции, которые формирует данная дисциплина [32].

1. Способность использовать основы философских и социогуманитарных знаний для формирования научного мировоззрения (ОК-1);
2. Способность работать в команде, толерантно воспринимать социальные, культурные и личностные различия (ОК-5);
3. Готовность к взаимодействию с участниками образовательного процесса (ПК-6).

Таким образом, данная дисциплина формирует умение взаимодействовать и работать с другими людьми, и толерантно их воспринимать. Т.е. имеются предпосылки к профилактике конфликтов, до его возникновения. Компетенции указывающие на практическое разрешение конфликтных ситуаций, и снижения уровня конфликтности личности - отсутствуют в данном стандарте. Исходя из этого, мы можем сказать, что данная дисциплина не подходит для наших целей.

II. «44.03.02 Психолого-педагогическое образование».

В учебном плане данного направления, нет дисциплин, связанных с конфликтами [29]. Проанализировав стандарт, было выявлено несколько компетенций которые подходят для наших целей [33]:

1. Способность к выявлению интересов, трудностей, проблем, конфликтных ситуаций и отклонений в поведении обучающихся (ПК-16);

2. Способность выступать посредником между обучающимся и различными социальными институтами (ПК-21).

Эти компетенции формируют у студента практические умения для разрешению конфликтов, а так же способность быть третьим лицом в разрешении конфликтной ситуации. В учебном плане данного направления подготовки не было выявлено дисциплин, которые формируют данные компетенции.

Таким образом, мы можем сказать, что выпускники данного направления подготовки не имеют знаний, связанных с конфликтами, которые могут послужить для конструктивного разрешения конфликтов, т.к. прописанные компетенции в стандарте, не реализовываются в рамках учебной деятельности.

### III. «37.03.01 Психология».

В учебном плане направления «37.03.01 Психология» присутствуют такие дисциплины как «Основы конфликтологии», «Психология внутриличностного конфликта» [28]. Они формируют следующие компетенции [34]:

1. Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);
2. Способность к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности (ПК-1);
3. Способность к психологической диагностике, прогнозированию изменений и динамики уровня развития познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека (ПК-5).

Таким образом, учебный план данного направления соответствует стандарту, но данные компетенции не связаны с конструктивным

разрешением конфликтом, а так же понижением уровня конфликтности студентов. Данные компетенции только имеют предпосылки для урегулирования конфликтной ситуации до его возникновения, с помощью анализа характерных особенностей личности и формирования толерантного отношения к другим людям.

Мы проанализировали педагогическое, психолого-педагогическое и психологическое направления профессиональной подготовки. Выпускники данных направлений могут работать в сфере образования, среди участников образовательных учреждений, где могут возникать ситуации, которые негативно сказываются на атмосфере коллектива. Для того чтобы такого не возникало, необходимо вовремя предотвращать конфликт. Именно поэтому на этапе первичной профессионализации, необходимо просвещать и обучать студентов педагогических, психолого-педагогических и психологических направлений подготовок, правильному предотвращению, разрешению и регулированию конфликтных ситуаций.

В данной работе мы проанализировали учебные планы и стандарты трех направлений профессиональной подготовки: «44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)», «44.03.02 Психолого-педагогическое образование» и «37.03.01 Психология». За основу мы взяли федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования и учебный план по направлению подготовки «37.03.02 Конфликтология». Вследствие нашего анализа мы выяснили, что выпускники данных направлений подготовок в рамках учебной программы, не владеют знаниями о конфликтах, которые в будущем могут положительно отразиться в практической работе выпускников. Таким образом, специалисты данных направлений подготовок не в полной мере могут иметь дело с конфликтами.

### **1.3. Конфликтность личности педагогического работника**

Конфликты являются частью жизни обычного человека. Период получения среднего образования длится от 9 до 11 лет. Все эти года, большинство своего времени ребенок проводит в общеобразовательном учреждении, в обществе сверстников. Таким образом, на основе недопонимания могут возникать конфликты. Для того чтобы ситуация не перешла в конфликтную стадию, необходим специалист, который бы мог направлять школьников к самостоятельному разрешению конфликтов. Поэтому, на стадии первичной профессионализации необходимо формировать у будущего специалиста умение конструктивного разрешения конфликтов.

Каждый день в новостную ленту СМИ попадает более сотни новостей по всему миру. Часть новостей описывают конфликтные ситуации, которые происходят по всему миру. Конечно, не обо всех конфликтах сообщают СМИ, но имеют место быть и бытовые конфликты. Каждый день происходит миллионы конфликтов, не одному человеку не удавалось избежать конфликтных ситуаций. Конфликты неотъемлемая часть жизни человека.

В последние десятилетия резко возросла роль средств массовой информации как фактора, определяющего поведение людей, в том числе их конфликтность. Содержание, форма и динамика сообщений, передаваемых СМИ, оказывают заметное влияние на психические состояния людей, их отношение к окружающим и всему миру. По данным полученных в ходе общероссийского социологического исследования, показывают, что в результате просмотра информационных телевизионных передач («Новости», «Вести», «Сегодня» и др.) российские зрители испытывают и положительные, и отрицательные эмоции, таким образом СМИ может массово контролировать мнения людей. При выборке новостей дня, при правильной сортировке и постановки текста, можно изменить мнения людей о какой-либо ситуации в любом направлении.

Конфликтность личности - готовность личности к конфликтам, степень ее вовлеченности в развитие конфликтов. Это интегральное свойство



личности, которое отражает частоту ее вступления в межличностные конфликты [16].

А именно, «конфликтная личность» предполагает повышенную готовность индивида к конфликтам и их продуцированию, и «конфликтность личности», характеризующее черту характера или их комплекс как интегративное личностное свойство, отличающееся частотой возникновения конфликтов и вступления в них человека.

Конфликтность личности определяется комплексным действием факторов [22]:

1. Психологические - подразумеваются такие свойства личности как темперамент, уровень притязаний, уровень агрессивности, акцентуация характера, психологическая устойчивость, актуальное эмоциональное состояние и т.д.;

2. Социально-психологические - подразумеваются социальные установки и ценности, компетентность в общении, отношение к оппоненту, направленностью взаимодействия «на себя» и др.;

3. Социальные факторы - под ними подразумеваются условия жизни и деятельности, возможности релаксации, социальное окружение, общий уровень культуры, возможности для удовлетворения потребностей и т.п.

Таким образом, конфликтность личности как интегративное личностное свойство, тесно связано с психологическими и социальными предпосылками. Для определения конфликтности личности необходимо определить комплекс факторов, которые могут повлиять на ситуацию.

Конфликтная ситуация всегда сопровождается негативным эмоциональным фоном. Субъект конфликта проявляет такие отрицательные эмоции, как ненависть, неприязнь, антипатия, агрессия и т.п. Различают следующие параметры поведенческой атрибутики конфликтов [10]:

1. Актуализация потребностей, имеющих важное значение для субъекта конфликта;

2. Использование форм активности, встречающих противодействие со стороны другого субъекта;
3. Высокая психическая напряженность субъекта, возбуждающая подсознательные инстинкты;
4. Формирование негативных установок по отношению к оппоненту;
5. Неуправляемость эмоциями, стереотипами поведения, рассогласование чувств и мыслей;
6. Перенесение причин трудностей, неудач на противника;
7. Нанесение преднамеренного либо непреднамеренного физического, морального или материального ущерба оппоненту;
8. Перенесение конфликтных отношений, поведения на другие формы взаимоотношений, смена одних ролей на другие (личных на деловых и наоборот).

Конфликт возникает из-за имеющихся противоречий у двух сторон. Каждая сторона стремится завершить конфликт на наиболее выгодных для себя условиях. Поведение в конфликте формирует стратегии и тактики поведения сторон, а также их восприятие конфликтной ситуации. Конфликтами движут мотивы сторон, они побуждают к вступлению в конфликт, это связано с удовлетворением потребностей, совокупность внутренних и внешних условий, вызывающих конфликтную активность субъекта.

В общеобразовательном учреждении конфликты могут возникать между учителями, учениками, администрацией и родителями. Причин возникновения конфликтов множество. Рассмотрим только часть причин между учениками и учителями: психологическая несовместимость; противопоставление социально-ролевых позиций, целей, интересов; наличие внутренних конфликтов; отсутствие коммуникативной культуры; проявление агрессии [1].

Базисным побудителем активности оппонента в конфликте являются его потребности. Субъект испытывает нужду в объектах (ресурсы,

безопасность, признание, ценности и т.п.), необходимых для его существования и развития.

Опираясь на исследования отечественных психологов Ф.М. Бородкина, Н.М. Коряк, В.П. Захарова, Ю.А. Симоненко рассмотрим шесть основных типов конфликтных личностей [27]:

1. Неуправляемый тип: склонен к импульсивности, непродуманности, непредсказуемому поведению, отсутствию самоконтроля. Поведение - агрессивное, вызывающее. В неудачах и неприятностях обвиняет других, не может грамотно планировать свою деятельность, или последовательно воплощать планы. Недостаточно развита способность соотносить свои поступки с целями и обстоятельствами. Не может анализировать свой опыт с пользой, для извлечения уроков на будущее;

2. Ригидный тип: подозрителен, прямолинеен. Люди, принадлежащие к этому типу, отличаются честолюбием, завышенной самооценкой. Не следят за своим поведением, прямолинейны и бесцеремонны, могут перейти в грубость. Подозрительны, часто не учитывают изменения ситуации и обстоятельств. С большим трудом принимает точку зрения окружающих, не очень считается с их мнением. Выражение почтения со стороны других людей, воспринимает как должное, недоброжелательное отношение воспринимается как обида. Чувствителен, не гибок по отношению к людям, ситуациям;

3. Демонстративный тип: любит выяснять отношения на публике, эмоционален. Нравится хорошо выглядеть в глазах других и находится в центре внимания. Его отношение к людям определяется тем, как они к нему относятся. Ему легко даются поверхностные конфликты, гибок к различным ситуациям. Планирование своей деятельности осуществляет ситуативно, слабо воплощает в жизнь. Часто оказывается источником конфликта, но не считает себя таковым;

4. Сверхточный тип: скрупулезный, тревожный. Предъявляет повышенные требования к окружающим, причем делает это так, что людям, с

которыми работает, кажется, что к ним придираются. Имеет повышенную тревожность, которая проявляется в подозрительности. Чувствителен к деталям, к оценкам со стороны окружающих, особенно руководителей. Спонтанно разрывает отношения с людьми, потому что ему кажется, что его обидели. Страдает от своих действий, переживает из-за просчетов, неудач. Сдержан во внешних, особенно эмоциональных проявлениях. Плохо чувствует реальное взаимоотношение в группе;

5. Бесконфликтный тип: часто меняет мнение, внушаем. Неустойчив в оценках и мнениях, обладает легкой внушаемостью, внутренне противоречив. Характерна некоторая непоследовательность поведения. Ориентируется на сиюминутный успех в ситуациях. Зависит от мнения окружающих, особенно лидеров. Излишне стремится к компромиссу. Не обладает достаточной силой воли. Не задумывается глубоко над последствиями своих поступков и причинами поступков окружающих;

6. Рационалист: расчетлив, готов к конфликту в любой момент когда есть реальная возможность достичь через конфликт личных целей. Долгое время могут исполнять роль беспрекословного подчиненного, например, до тех пор, пока не «закачается кресло» под начальником. Тут-то рационалист и проявит себя, первым предав руководителя.

Для того чтобы лучше понимать, что может повлиять на возникновение конфликтов, рассмотрим личностные предпосылки. Они подталкивают к возникновению и развитию конфликтов, могут иметь характерологическую или ситуативную основу.

Характерологические особенности личности - это свойства характера, которые формируются прижизненно. Особенности и свойства характера складываются из взаимодействия темперамента и психосоциотипа человека. Наряду с врожденными особенностями темперамента и психосоциотипа индивида большую роль играют его устойчивые приобретенные качества характера, которые постоянно влияют на поведение, реакции, учебную и трудовую деятельность, общение [9].

Таким образом, мы подразумеваем устойчивые качества и черты характера, которые могут подтолкнуть к столкновению с окружающими, вызвать как антипатию, так и симпатию по отношению к людям. Также особенности человека, которые формируются постепенно, в зависимости от окружающей среды, окружения, условий проживания и т.п.

К характерологическим предпосылкам возникновения конфликта относят: пониженная самокритичность; импульсивность; недостаточная воспитанность; укоренившиеся негативные предрассудки, предубеждения к людям; несдержанность чувств; предрасположенность подчинять себе других; склонность к агрессивному поведению; эгоизм; невнимание к людям [11].

Характерологические предпосылки уже заложены в личности, поэтому зная психологические, социально-психологические и социальные черты человека, можно спрогнозировать его конфликтное поведение, а так же определить степень конфликтности личности. Прогнозирование может помочь в профилактике конфликтов в образовательной среде.

Под ситуативными предпосылками мы подразумеваем основания и стимулы, побуждающие людей к осуществлению людьми некоторых действий, в рамках отдельных ситуаций, ограниченных определенными условиями.

Для данных предпосылок характерны следующие показатели: чувство неопределенности, неуверенности; повышенная возбудимость; недостаточная или искаженная информированность; утомление; неудовлетворенность актуальной потребности; дезориентация; состояние внушаемости [8].

Причиной неблагоприятного психического состояния личности, стимулирующего конфликтность, может также быть несправедливое отношение к человеку, даже если оно непреднамеренно. От личности зависит его дальнейшее поведение, придаст ли он значение делам и поступкам и отношению, которое создают окружающие его люди, или проигнорирует подобное отношение. Выбранное поведение по отношению к будущим

ситуациям, к окружающим людям, может охарактеризовать конфликтность человека.

Конфликтное поведение состоит из противоположно направленных действий участников конфликта. Этими действиями реализуются скрытие от внешнего восприятия процессы в мыслительной, эмоциональной и волевой сферах оппонентов. Чередование взаимных реакций, создает иллюзию социальную реальность конфликта. Действия оппонентов направлены на удовлетворение личных интересов, т.к. действия оппонентов влияют друг на друга, вытекают из предыдущих действий другого, т.е. взаимообуславливаются, то в любом конфликте они приобретают характер взаимодействия [26].

По эмпирическим данным прописанным в работе Э.Л. Боднара и Е.Я. Бауэра [6], конфликтная личность предрасположена к холерическому типу темперамента, высокой степени агрессивности, высокой степени доминирования, высокой степени радикализма, высокой степени напряженности, высокой степени подозрительности, высокой степени самоуверенности, низкой степени моральной нормативности, низкой степени эмоциональной устойчивости, низкой степени самоконтроля; в конфликтном противоборстве прежде всего стремиться к конкуренции. Для более подробного изучения личности в конфликте, рассмотрим стратегии [4].

1. Конфронтация - активное и самостоятельное поведение, заключается в навязывании другой стороне предпочтительного для себя решения. При использовании данной стратегии не учитываются интересы другой стороны. Ситуация воспринимается либо как победа, либо как поражение;

2. Избегание - пассивное несотрудничество, характеризуется нежеланием пойти на встречу, выйти из конфликта. Человек игнорирует ситуацию, думая что шансы на разрешение конфликта с выгодой равны нулю;

3. Приспособление - при данной стратегии человек жертвует личными интересами для оппонента, тот же уход, но с другими причинами. Имеется

склонность смягчить конфликтное взаимодействие, для того чтобы сохранить имеющиеся отношения;

4. Компромисс - уступка обеих сторон, при данной стратегии все стороны жертвуют частью своих интересов. Интересы каждой стороны удовлетворены наполовину, и наоборот. Считается что в области управления такое поведение - оптимальный путь к ликвидации противоречий;

5. Сотрудничество - нацелено на полное удовлетворение интересов сторон. Благодаря данной стратегии могут быть достигнуты наиболее эффективные, устойчивые и надежные результаты.

Стратегии поведения могут помочь конструктивно разрешить конфликтную ситуацию, только в том случае если стороны будут идти на контакт, и пытаться разрешить конфликт не только в пользу своих интересов, но и оппонента. В своей работе Э.Л. Боднар и Е.Я. Бауэр, пишут о том что личность, обладающая предрасположенностью характера к конфликтам, не идет на компромисс или сотрудничество.

В данном параграфе мы подробно разобрали особенности личности, предрасположенной к конфликтам, конфликтная личность - готовность личности к конфликтам, степень ее вовлеченности в развитие конфликтов [17]. Это интегральное свойство личности, которое отражает частоту ее вступления в межличностные конфликты. Так же, мы рассмотрели типы конфликтных личностей, особенности и поведенческие предпосылки, стратегии поведения в конфликте.

Изученный нами материал, создает представление о конфликтных личностях, это благоприятно поспособствует нам в составлении эмпирического исследования для изучения уровня конфликтности студентов обучающихся по педагогическому, психолого-педагогическому и психологическому направлениям подготовки в ВУЗе.

## ВЫВОД ПО ГЛАВЕ 1

1. Существует множество концепций профессионализации личности. Авторы описывают этапы профессионализации человека с разных точек зрения. В нашем исследовании мы полагаемся на мнение следующих авторов: В.А. Цвык, В.Г. Иванов, И.Р. Исакова, А.А. Ангеловский, Л.А. Обухова.

Выше перечисленные авторы рассматривают первичную профессионализацию как процесс становления специалиста в рамках высшего учебного заведения, на этапе вторичной профессионализации происходит превращение специалиста в профессионала. Таким образом, респонденты нашего исследования, на данный момент находятся на этапе первичной профессионализации.

2. В федеральном государственном образовательном стандарте высшего образования педагогического (с двумя профилями подготовки), психолого-педагогического и психологического образования присутствуют компетенции, указывающие на способность профилактики конфликта, т.е. предотвращения конфликта, до его возникновения. Стандарты педагогического и психологического направлений подготовок не предусматривают компетенции для практического умения разрешения конфликтных ситуаций, а так же на снижение уровня конфликтности выпускника. В стандарте психолого-педагогического направления подготовки рассматриваются несколько компетенций на формирование умения конструктивного разрешения конфликтов, но учебный план данного направления не предусматривает реализацию данных компетенций.

3. Основными причинами возникновения педагогических конфликтов являются: психологическая несовместимость; противопоставление социально-ролевых позиций, целей, интересов; наличие внутренних конфликтов; отсутствие коммуникативной культуры; проявление агрессии.



4. Для снижения уровня конфликтности специалистов педагогической, психолого-педагогической и психологической сфер, необходимо включение в учебный план дисциплин, которые помогут сформировать необходимые компетенции выпускнику. При реализации данных дисциплин в практической деятельности, это поможет в конструктивной разрешении и принятии конфликтов между субъектами образования.

## **ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ. ВЛИЯНИЕ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ НА УРОВЕНЬ КОНФЛИКТНОСТИ СТУДЕНТОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПЕДАГОГИЧЕСКОМУ, ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОМУ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОМУ НАПРАВЛЕНИЯМ ПОДГОТОВКИ**

### **2.1. Общая характеристика исследования**

Данное исследование проводилось в «Уральском государственном педагогическом университете». В качестве респондентов выступали студенты 1 и 4 курсов таких направлений подготовок как: «44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)», «44.03.02 Психолого-педагогическое образование» и «37.03.01 Психология».

Для более надежных результатов, было подобрано несколько методик, отвечающие нашим целям. Для данного исследования необходимо оценить уровень конфликтности.

Методика №1. Тест В.Ф. Ряховского «Самооценка конфликтности». Данный тест определяет степень конфликтности человека. Методика содержит в себе 10 вопросов. Респонденту необходимо оценить представленное из перечисленных свойств, по 7-бальной шкале. Семь баллов означает, что в поведении всегда проявляется данное свойство, 1 балл - характерно поведение.

Таблица 2.

#### **Примерные вопросы из методики №1**

1	Рветесь в спор	7 6 5 4 3 2 1	Уклоняетесь от спора
2	Свои выводы сопровождаете тоном, не терпящим возражений	7 6 5 4 3 2 1	Свои выводы сопровождаете извиняющимся тоном
3	Считаете, что добьетесь	7 6 5 4 3 2 1	Считаете, что если будете

	своего, если будете возражать		возражать, то не добьетесь своего
--	----------------------------------	--	--------------------------------------

Методика №2. Тест «Уровень конфликтности». Данный тест позволяет оценить уровень конфликтности. Методика содержит в себе 15 вопросов. В качестве вопросов предлагаются ситуации, респонденту необходимо выбрать один из представленных ответов, который наиболее точно охарактеризовал бы его поведение.

Примерные вопросы:

1. Представьте, что в общественном транспорте начинается спор. Что Вы предпримите?

- А) избегаю вмешиваться в ссору;
- Б) я могу вмешаться, встать на сторону потерпевшего, того, кто прав;
- В) всегда вмешиваюсь и до конца отстаиваю свою точку зрения.

2. На собрании Вы критикуете руководство за допущенные ошибки?

- А) всегда критикую за ошибки;
- Б) да, но в зависимости от моего личного отношения к нему;
- В) нет.

3. Ваш непосредственный начальник излагает план работы, который кажется Вам нерациональным. Предложите ли Вы свой план, который кажется Вам лучше?

- А) Если другие Вас поддержат, то да;
- Б) Вы обязательно будете поддерживать свой план;
- В) Боитесь, что за критику Вас могут лишить премиальных.

Всего в исследовании приняли участие 79 студентов, обучающиеся на уровне бакалавриата и специалитета. 28 из них являются студентами 1 курса направления «Педагогическое образование. История и обществознание», 11 студентов с того же направления, но 4 курса. С 1 и 4 курсов направлений «Психология образования» и «Психология» приняло участие в исследовании по 10 человек.

## 2.2. Интерпретация полученных результатов исследования

В качестве респондентов, в нашем исследовании выступали студенты «Уральского государственного педагогического университета» с 1 и 4 курсов, таких профессиональных направлений подготовок как: педагогическое (с двумя профилями подготовки), психолого-педагогическое и психологическое. Всего в исследовании приняло участие 79 студентов. Напомним, что гипотеза нашей работы заключается в том, что уровень конфликтности у 4 курсов таких направлений как: педагогическое (с двумя профилями подготовки), психолого-педагогическое и психологическое, ниже, чем у 1 курсов, тех же направлений подготовок. Для проверки гипотезы, мы оценили уровень конфликтности у респондентов нашего исследования, с помощью нескольких методик, подробно с ними можно ознакомиться в приложении 1 и приложении 2.

После обработки результатов, был применен метод математической статистики: дисперсионного анализа по критерию Колмагорова-Смирнова. Данный метод является помощником в исследовании нормальности результатов. Целью дисперсионного анализа является проверка статистической значимости разницы между средними переменными.

«Если индивидуальная изменчивость некоторого свойства есть следствие действия множества причин, то распределение частот для всего многообразия проявления этого свойства в генеральной совокупности соответствует кривой нормального распределения. Это и есть закон нормального распределения» [14].

Для проверки нормальности распределения, был использован «статистический критерий нормальности Колмогорова-Смирнова». Он считается наиболее самостоятельным для определения степени соответствия эмпирического распределения нормальному. Метод позволяет оценить вероятность того, что данная выборка принадлежит генеральной

совокупности с нормальным распределением.

Результаты нормальности распределения данных студентов 1 курса по методике «Уровень конфликтности» продемонстрированы в таблице 3, результаты 4 курса в таблице 4.

Таблица 3.

**Нормальность распределения данных студентов 1 курса по методике  
«Уровень конфликтности»**

Направление подготовки	Количество испытуемых	макс.D	Критерий Колмагорова- Смирнова
Педагогическое образование	28	0,15	$p > .20$
Психолого-педагогическое образование	10	0,19	$p > .20$
Психологическое образование	10	0,25	$p > .20$

Таблица 4.

**Нормальность распределения данных студентов 4 курса по методике  
«Уровень конфликтности»**

Направление подготовки	Количество испытуемых	макс.D	Критерий Колмагорова- Смирнова
Педагогическое образование	11	0,26	$p > .20$
Психолого-педагогическое образование	10	0,21	$p > .20$
Психологическое образование	10	0,20	$p > .20$

Таким образом, по критерию Колмогорова-Смирнова  $p > .20$ , можно сделать вывод о соответствии данного эмпирического распределения нормальному.

Результаты нормальности распределения данных студентов 1 курса по методике «Самооценка конфликтности» продемонстрированы в таблице 5, результаты 4 курса в таблице 6.

Таблица 5.

**Нормальность распределения данных студентов 1 курса по методике  
«Самооценка конфликтности»**

Направление подготовки	Количество испытуемых	макс.D	Критерий Колмагорова- Смирнова
Педагогическое образование	28	0,15	$p > .20$
Психолого-педагогическое образование	10	0,22	$p > .20$
Психологическое образование	10	0,18	$p > .20$

Таблица 6.

**Нормальность распределения данных студентов 1 курса по методике  
«Самооценка конфликтности»**

Направление подготовки	Количество испытуемых	макс.D	Критерий Колмагорова- Смирнова
Педагогическое образование	11	0,23	$p > .20$
Психолого-педагогическое образование	10	0,18	$p > .20$
Психологическое образование	10	0,18	$p > .20$

Таким образом, по критерию Колмогорова-Смирнова  $p > .20$ , можно сделать вывод о соответствии данного эмпирического распределения нормальному.

Для сравнения средних значений между 1 и 4 курсами, для каждого направления подготовки, был применен параметрический критерий t-Стьюдента. Метод позволяет проверить гипотезу о том, что уровень конфликтности 4 курса педагогического, психолого-педагогического и психологического направлений подготовок, ниже, чем у 1 курсов тех же направлений. В таблице 7 представлены результаты по направлению подготовки «Педагогическое образование».

Таблица 7.

**Различия по направлению подготовки «Педагогическое образование»**

Переменные	Среднее значение 1 курс	Среднее значение 4 курс	t-критерий Стьюдента	Уровень значимости, р
Самооценка конфликтности	40,8	38,5	0,78	0,44
Уровень конфликтности	41,5	42,9	-0,63	0,53

Таким образом, уровень значимости по обеим методикам  $>0,05$ , значит можно сделать вывод о том, что между курсами нет различий в имеющемся у них уровне конфликтности.

В таблице 8 продемонстрированы результаты по направлению подготовки «Психолого-педагогическое образование».

Таблица 8.

**Различия по направлению подготовки «Психолого-педагогическое образование»**

Переменные	Среднее значение 1 курс	Среднее значение 4 курс	t-критерий Стьюдента	Уровень значимости, р
Самооценка конфликтности	29,6	39,2	-4,6	<b>0,001</b>
Уровень конфликтности	47,4	45,8	0,8	0,44

Уровень значимости у психолого-педагогического направления, по методике «Самооценка конфликтности»  $<0,05$ , это значит, что имеются различия между группами. Данная методика имеет 7-бальную шкалу, где респонденту необходимо оценить, насколько характерно представленное качество в его поведении. Согласно методике, чем меньше баллов, тем уровень конфликтности личности ниже. По полученным результатам уровень конфликтности 4 курса, выше, чем у 1. Что противоположно нашей гипотезе. Тем самым гипотеза не подтвердилась.

В методике «Уровень конфликтности», были представлены вопросы в виде ситуаций, студентам необходимо было выбрать тот вариант ответа,

который характеризовал бы его поведение в подобной ситуации. Респондент оценивал не конфликтность своего поведения, а выбирал как бы он поступил в подобной ситуации. Уровень значимости равен  $>0,05$ , можно сделать вывод о том, что между группами не имеется различий.

В таблице можно заметить, что по методике «Уровень конфликтности», средние показатели у 1 и 4 курсов имеют небольшие отличия. По данной методике, чем меньше баллов, тем личность конфликтнее. Средний показатель 4 курса меньше, чем у 1 курса. Но обработка данных показала, что различия не значительны.

У педагогического и психологического направлений подготовок, уровень конфликтности не вырос за четыре года обучения в ВУЗе. Возможно, такое различие, связано с тем что, в методике «Самооценка конфликтности» необходимо оценить свое поведение, и мнение о необходимом поведении в конфликтной ситуации, а в методике «Уровень конфликтности» респонденту необходимо выбрать, то как бы он себя повел в представленной ситуации. Таким образом, студенты данного направления подготовки, считают что в конфликте необходимо вести себя активнее, но при возникновении конфликта, не проявляют должной активности. Возможно, при возникновении конфликтной ситуации, студенты психолого-педагогического направления подготовки, не принимают активное участие в нем, потому что недостаточно компетентны в данной области.

В таблице 9 продемонстрированы результаты по направлению подготовки «Психологическое образование».

Таблица 9.

**Различия по направлению подготовки «Психологическое образование»**

Переменные	Среднее значение 1 курс	Среднее значение 4 курс	t-критерий Стьюдента	Уровень значимости, p
Самооценка конфликтности	39,60	41,50	-0,72	0,48
Уровень	43,20	45,20	-0,79	0,44



конфликтности				
---------------	--	--	--	--

У данного направления, уровень значимости по обеим методикам  $>0,05$ , таким образом, мы делаем вывод о том, что между 1 и 4 курсами нет различий у их уровня конфликтности.

Проанализировав полученные результаты, мы можем подтвердить, что наша гипотеза не подтвердилась. Таким образом, между 1 и 4 курсами, следующие направлений подготовок: педагогического, психолого-педагогического и психологического - нет различий в полученных результатов. Возможно это связано с тем, что в рамках учебной программы не преподаются дисциплины направленные на снижение уровня конфликтности, формирование отношения к подобным ситуациям, по конструктивному разрешению конфликтов и т.п.

## ВЫВОД ПО ГЛАВЕ 2

Во второй главе мы провели исследование, для проверки гипотезы. Гипотеза заключается в том, что уровень конфликтности студентов четвертых курсов, обучающихся на педагогическом, психолого-педагогическом и психологическом направлениях профессиональной подготовки, ниже, чем у первых курсов, тех же направлений. Наше исследование не подтвердило поставленную нами гипотезу.

При обработке результатов обеих методик у психолого-педагогического направления, 1 и 4 курсов, средние показатели отличаются. В методике «Самооценка конфликтности» имеются значимые различия в уровне конфликтности 4 курса, от 1 курса. У 4 курса уровень конфликтности выше, наша гипотеза утверждает обратное. В методике «Уровень конфликтности» различий не обнаружено. Возможно, это связано с тем, что студенты данного направления подготовки, считают, что в конфликте необходимо вести себя активнее, но при возникновении конфликта, не проявляют должной активности. Возможно, при возникновении конфликтной ситуации, студенты психолого-педагогического направления подготовки, не принимают активное участие в нем, потому что недостаточно компетентны в данной области.

По результатам исследования, нет значимых различий в уровне конфликтности у 1 и 4 курсов, у педагогического, и психологического направлений профессиональной подготовки. У психолого-педагогического направления имеются значимые показатели, но они не соответствуют нашей гипотезе. Таким образом, можно сделать вывод о том, что этап профессионализации студентов не влияет на их уровень конфликтности.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной работе, мы хотели определить имеется ли влияния первичной профессионализации на уровень конфликтности студентов. В исследовании было использовано две методики для оценки уровни конфликтности: тест В.Ф. Ряховского «Самооценка конфликтности» и «Уровень конфликтности». Мы сравнили уровень конфликтности 1 и 4 курсов, педагогического, психолого-педагогического и психологического направлений. По итогу наша гипотеза не подтвердилась. Обучение в ВУЗе не влияет на уровень конфликтности.

В ходе нашей работы, мы рассмотрели основные понятия: профессионализация личности, уровень конфликтности, конфликтная личность. Также были рассмотрены концепции разных авторов о профессионализации личности. Кроме этого мы проанализировали учебные планы и федеральные государственные стандарты высшего образования по направлениям подготовки «44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)», «44.03.02 Психолого-педагогическое образование» и «37.03.01 Психология». Для успешного анализа за основу был взят учебный план и стандарт направления «37.03.02 Конфликтология». Наш анализ выявил, что подобранные нами направления подготовок, в рамках учебной программы, не реализуют дисциплины для формирования компетенций, связанных с конфликтами. Кроме этого мы рассмотрели особенности конфликтной личности в педагогическом процессе, и способы ее поведения.

Изучив основную литературу для нашей работы, мы провели исследование. В качестве респондентов выступали студенты 1 и 4 курсов, педагогического, психолого-педагогического и психологического направлений подготовок. Всего в исследовании приняло участие 79 студентов. Наше исследование не оправдалось. Таким образом, можно определить, что обучение в ВУЗе у направлений-респондентов нашего исследования, не влияет на уровень конфликтности. Мы можем

предположить, что это связано с тем, что при реализации учебного плана, отсутствуют дисциплины направленные на формирование компетенций, связанных с конфликто разрешением, а так же понижением уровня конфликтности студентов.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. 3 Причины возникновения педагогических конфликтов. - [Электронный ресурс] - Режим доступа. - URL: <https://studfiles.net/preview/2835701/page:4/>
2. Ангеловский А.А. Профессионализация личности. Социальные агенты первичной и вторичной профессионализации. - Сибирский педагогический журнал, 2011 г. - 70 с.
3. Ангеловский А.А. Профессионализация личности. Социальные агенты первичной и вторичной профессионализации. - Сибирский педагогический журнал, 2011 г. - 70 с.
4. Анцупов А.Я., Баклановский С.В. Конфликтология в схемах и комментариях: Учебное пособие. 2-е изд., перераб. - СПб.: Питер, 2009 г. - 304 с.
5. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. - М.: Юнити, 2000 г. - 552 с.
6. Боднар Э.Л., Бауэр Е.Я. Исследование психологической предрасположенности личности к конфликтам. - Психологический вестник Уральского государственного университета, 2009 г.
7. Буланова-Топоркова М.В. Педагогика и психология высшей школы: учебное пособие. - Ростов н/Д: Феникс, 2002 г. - 544 с.
8. Взаимосвязь уровня самооценки и уровня конфликтности у созависимых родителей. - [Электронный ресурс] - Режим доступа. - UR: <https://scienceforum.ru/2015/article/2015009924>
9. Зачем и как следует изучать эмоции учащихся в учебном процессе? Что такое учение учиться, или обученность школьника? - [Электронный ресурс] - Режим доступа. URL: <https://students-library.com/library/read/97751-zacem-i-kak-sleduet-izucat-emocii-ucasihsa-v-ucebnom-processe-cto-takoe-ucenie-ucitsa-ili-obucennost-skolnika>

10. Ложкин Г.В., Повякель Н.И. Практическая психология конфликта: учебное пособие. - К.: МАУП, 2002 г. - 256 с.
11. Ложкин Г.В., Повякель Н.И. Практическая психология конфликта: Учеб. пособие. - 2-е изд., стереотип.- К.: МАУП, 2002 г. - 256 с.
12. Лукин Ю.Ф. Конфликтология: управление конфликтами. Учебник для ВУЗов. - М.: Академический проект, 2007 г. - 401 с.
13. Малолеткова А.В. Психология профессиональной деятельности: учебно-методическое пособие для студентов, обучающихся по направлению «Психолого-педагогическое образование». - Sterlitamak: Sterlitamakskiy filial BashGU, 2015 г. - 116 с.
14. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. Учебное пособие. - СПб.: Речь, 2004 г. - 392 с.
15. Пазухина С.В. Управление педагогическим коллективом в современной общеобразовательной школе в рамках реализации ФГОС: учебное пособие. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2016 г. - 176 с.
16. Пазухина С.В. Управление педагогическим коллективом в современной общеобразовательной школе в рамках реализации ФГОС: учебное пособие. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2016 г. - 176 с.
17. Пазухина С.В. Управление педагогическим коллективом в современной общеобразовательной школе в рамках реализации ФГОС: учебное пособие. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2016 г. - 176 с.
18. Парадигма социальных конфликтов - [Электронный ресурс] - Режим доступа. - URL: [https://spravochnick.ru/sociologiya/socialnaya\\_paradigma/paradigma\\_socialnogo\\_konflikta/](https://spravochnick.ru/sociologiya/socialnaya_paradigma/paradigma_socialnogo_konflikta/)
19. Профессиональное становление личности: условия, этапы, результат. - [Электронный ресурс] - Режим доступа. - URL: <https://studfiles.net/preview/6220744/page:4/>

20. Профессия конфликтолог. - [Электронный ресурс] - Режим доступа. - URL: <https://proforientator.ru/publications/articles/professiya-konfliktolog.html>
21. Прусова Н.В. Психология труда. - «Эксмо», 2008 г. - 160 с.
22. Смирнов В.М. Социально-психологические факторы конфликтности персонала организации. - Пензенский психологический вестник, 2018 г. - 31 с.
23. Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий: коллективная монография/под ре. В.В. Лукьянова, Н.Е. Водопьяновой, В.Е. Орла, С.А. Подсадного, Л.Н. Юрьевой, С.А. Юрьевой, С.А. Игумнова; Курск. гос. ун-т. - Курск, 2008 г. - 336 с.
24. Способы разрешения педагогических конфликтов - [Электронный ресурс] - Режим доступа. URL: <https://center-yf.ru/data/stat/Sposoby-razresheniya-pedagogicheskikh-konfliktov.php>
25. Столяренко Л.Д., Столяренко В.Е. Психология и педагогика: учебник для академического бакалавриата. - М.: Издательство Юрайт, 2015 г. - 509 с.
26. Сущность и принципы конфликтного поведения. - [Электронный ресурс] - Режим доступа. - URL: <http://psyznaiyka.net/conf-diagnostika.html?id=8>
27. Типы конфликтных личностей. - Конфликтология для журналистов. - [Электронный ресурс] - Режим доступа. URL: <https://students-library.com/library/read/34271-tipy-konfliktnyh-licnostej>
28. Учебный план. - [Электронный ресурс] - Режим доступа. URL: [https://uspu.ru/sveden/files/UP\\_z37.03.01\\_PS\\_Psihologiya\\_2016\\_1.pdf](https://uspu.ru/sveden/files/UP_z37.03.01_PS_Psihologiya_2016_1.pdf)
29. Учебный план. - [Электронный ресурс] - Режим доступа. URL: [https://uspu.ru/sveden/files/UP\\_44.03.02\\_PPO\\_Psihologiya\\_obrazovaniya\\_2015.pdf](https://uspu.ru/sveden/files/UP_44.03.02_PPO_Psihologiya_obrazovaniya_2015.pdf)

30. Учебный план. - [Электронный ресурс] - Режим доступа. URL: [https://uspu.ru/sveden/files/UP\\_44.03.05\\_PO\\_Istoriya\\_i\\_obschestvoznanie\\_2015.pdf](https://uspu.ru/sveden/files/UP_44.03.05_PO_Istoriya_i_obschestvoznanie_2015.pdf)
31. Учебный план. - [Электронный ресурс] - Режим доступа. URL: [https://uspu.ru/sveden/files/UP\\_37.03.02\\_Konfliktologiya\\_2015.pdf](https://uspu.ru/sveden/files/UP_37.03.02_Konfliktologiya_2015.pdf)
32. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования. - [Электронный ресурс] - Режим доступа. - URL: <http://fgosvo.ru/news/7/1805>
33. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования. - [Электронный ресурс] - Режим доступа. - URL: <http://fgosvo.ru/news/3/1642>
34. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования. - [Электронный ресурс] - Режим доступа. - URL: <http://fgosvo.ru/news/7/477>
35. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования. - [Электронный ресурс] - Режим доступа. - URL: <http://fgosvo.ru/news/3/401>
36. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования. - [Электронный ресурс] - Режим доступа. - URL: <http://fgosvo.ru/news/3/401>
37. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации». - М.: Омега - Л., 2015 г. - 134 с.
38. Цвык В.В. Профессионализация как социальный процесс. - Вестник РУДН, серия Социология №4-5, 2003 г. - 258 с.
39. Цвык В.В. Профессионализация как социальный процесс. - Вестник РУДН, серия Социология №4-5, 2003 г. - 258 с.



## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

### «Уровень конфликтности»

Инструкция: «Перед Вами тест, в котором представлены вопросы в виде определенных ситуаций. Вам необходимо выбрать тот ответ, который как Вам кажется описывает Ваше поведение в предложенной ситуации. »

Обведите кружком один из представленных ответов:

1. Представьте, что в общественном транспорте начинается спор на повышенных тонах. Вы:

- а) избегаете вмешиваться;
- б) можете встать на сторону потерпевшего или того, кто прав;
- в) всегда вмешиваетесь и отстаиваете свою точку зрения.

2. На собрании (совещании и т. д.) критикуете ли вы руководство за допущенные ошибки?

- а) Нет;
- б) да, но в зависимости от вашего личного отношения к нему;
- в) всегда критикуете за ошибки не только начальство, но и тех, кто его защищает.

3. Ваш непосредственный начальник излагает план работы, который кажется вам нерациональным. Предложите ли вы свой план, который кажется вам лучше?

- а) Если другие вас поддержат, то да;
- б) вы обязательно будете поддерживать свой план;
- в) боитесь, что за критику вас могут лишить премиальных.

4. Любите ли вы спорить со своими коллегами, друзьями?

а) Только, если они необидчивы и эти споры не портят ваших отношений;

- б) да, но только по принципиальным, важным вопросам;
- в) вы спорите со всеми и по любому поводу.

5. Вы стоите в очереди. Кто-то пытается пролезть вперед. Ваши действия?

- а) Возмущаетесь в душе, но молчите;
- б) открыто высказываете негодование;
- в) проходите вперед и начинаете наводить порядок.

6. Представьте себе, что рассматривается рационализаторское предложение, экспериментальная работа вашего коллеги, в которой есть смелые предложения, но есть и ошибки. Вы знаете, что ваше мнение будет решающим. Как вы поступите?

- а) Выделите положительные стороны работы и предложите предоставить возможность продолжить ее;
- б) выскажетесь и о положительных, и об отрицательных сторонах этого проекта;
- в) вы станете критиковать ее: чтобы быть новатором, нельзя допускать ошибок.

7. Представьте: свекровь (теща) говорит вам о необходимости бережливости, экономии, а сама то и дело покупает дорогие вещи. Она хочет знать ваше мнение о своей последней покупке. Что вы ей скажете?

- а) Одобряете покупку, если она доставила ей удовольствие;
- б) говорите, что эта вещь безвкусная;
- в) постоянно ругаетесь, ссоритесь из-за этого.

8. Вы встретили подростков, которые курят. Как вы реагируете?

- а) Думаете: "Зачем мне портить себе настроение из-за плохо воспитанных чужих озорников?";
- б) делаете замечание;
- в) если это происходит в общественном месте, то вы их отчитаете.

9. В ресторане вы замечаете, что официант обсчитал вас:

- а) в таком случае вы не даете ему чаевых, которые заранее приготовили на случай, если бы он поступил честно;
- б) просите, чтобы он еще раз посчитал сумму;
- в) это будет поводом для скандала.

10. Вы в доме отдыха. Администратор сам развлекается, вместо того, чтобы выполнять свои обязанности, не следит за уборкой в комнатах, за разнообразием меню. Возмущает ли вас это?

а) Да, но полагаете, что если вы даже и выскажете ему какие-то претензии, вряд ли это что-то изменит;

б) вы находите способ пожаловаться на него, пусть его накажут или даже уволят;

в) вы вымещаете недовольство на младшем персонале - уборщицах, официантах.

11. Вы спорите с вашим сыном-подростком и убеждаетесь, что он прав. Вы признаете свою ошибку?

а) Нет;

б) разумеется, признаете;

в) какой же у вас авторитет, если вы признаете, что были неправы?

12. Дома на обед подали недосоленное блюдо. Ваши действия:

а) не замечаете такой пустяк;

б) молча возьмете солонку;

в) не удержитесь от замечания и, может быть, демонстративно откажетесь от еды.

13. На улице, в транспорте вам наступили на ногу. Ваша реакция:

а) с возмущением посмотрите на обидчика;

б) сухо сделаете замечание;

в) выскажетесь, не стесняясь в выражениях.

14. Кто-то из близких купил вещь, которая вам не понравилась. Вы:

а) промолчите;

б) ограничитесь кратким тактичным комментарием;

в) устроите скандал из-за пустой траты денег.

15. Не повезло в лотерее. Как вы воспринимаете это?

а) Постараетесь быть равнодушным, но в душе дадите себе слово никогда в ней больше не участвовать;

б) не скроете досаду, но отнесетесь к происшедшему с юмором, пообещаете взять реванш;

в) билет без выигрыша надолго испортит настроение.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

### Тест В.Ф. Ряховского «Самооценка конфликтности»

Инструкция: выполните тест, который поможет определить степень вашей конфликтности. Вам необходимо оценить по 7-бальной шкале, насколько в вас представлено каждое из перечисленных свойств. Семь баллов означает, что в вашем поведении всегда проявляется свойство, описанное в левой части таблицы, 1 балл – для вас характерно поведение, описанное в правой части.

1	Рвётесь в спор	7 6 5 4 3 2 1	Уклоняетесь от спора
2	Свои выводы сопровождается тоном, не терпящим возражений	7 6 5 4 3 2 1	Свои выводы извиняющимся тоном
3	Считаете, что добьётесь своего, если будете возражать	7 6 5 4 3 2 1	Считаете, что если будете возражать, то не добьётесь своего
4	Не обращаете внимания на то, что другие не принимают твоих доводов	7 6 5 4 3 2 1	Сожалеете, если видите, что другие не принимают твоих доводов
5	Спорные вопросы обсуждаете в присутствии оппонента	7 6 5 4 3 2 1	Рассуждаете о спорных вопросах в отсутствие оппонента
6	Не смущаетесь, если попадаете в напряжённую обстановку	7 6 5 4 3 2 1	В напряжённой обстановке чувствуете себя неловко
7	Считаете, что в споре надо проявлять свой характер	7 6 5 4 3 2 1	Считаете, что в споре не нужно демонстрировать свои эмоции
8	Не уступаете в спорах	7 6 5 4 3 2 1	Уступаете в спорах
9	Считаете, что люди легко выходят из конфликта	7 6 5 4 3 2 1	Считаете, что люди с трудом выходят из конфликта
10	Если «взрываетесь», то считаете, что без этого нельзя	7 6 5 4 3 2 1	Если «взрываетесь», то вскоре ощущаете чувство вины